

istotne jest określenie w jakim stopniu obie linie na siebie wpływają. Przy określeniu wpływu na siebie dwóch linii trendu, użyty został wzór na kąt nachylenia się dwóch linii trendu, jak również wzór na elastyczność. Oba wzory zostały umieszczone poniżej, wraz z obliczeniami.

Wzór 3. Wzór na tangens  $\varphi$

$$\tan \varphi = \left| \frac{a_1 - a_2}{1 + a_1 a_2} \right|$$

Źródło: Internet

Wzór 4. Wzór na elastyczność:

$$\frac{180 - \varphi}{180}$$

Źródło: Internet

Obliczenia:

$$\tan \varphi = \left| \frac{0,44 - 0,35}{1 + 0,44 * 0,35} \right| = 0,08, \quad \varphi = 5,45^\circ$$

$$\text{Elastyczność: } \frac{180 - 5,45}{180} = 0,97$$

Z powyższych obliczeń wynika, że wdrożenie instytucjonalnego projektu nie wywołują znaczących dodatnich wahań norm- **projekt posiada całkowicie pozytywną efektywność**. Podsumowując, warto inwestować w projekt Centrum Badań nad Innowacjami. Efektywność projektu w przyszłości przyniesie pozytywne korzyści, a wpływ czynników jakie środowiskowych jak i barier wejścia projektu nie są na tyle znaczące, aby zrezygnować z wdrożenia projektu w życie.

## ПУТИ ПРЕВРАЩЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

В.А. Щербаченко

Сумский государственный университет, г. Сумы, Украина

Классическая экономическая теория основой богатства считает сферу производства, трудовую деятельность в ее многообразных формах [1]. Но в современном обществе все большую роль играют знания и информация, необходимая для развития предприятия и удержания его позиций в конкурентной среде. В широком смысле знания и информация являются нематериальными активами такого капитала, как интеллектуальный капитал предприятия. Множество фирм обладают определенным уровнем интеллектуального потенциала, который заложен в их сотрудниках, однако не все могут превратить его в капитал, который будет эффективно работать и приносить пользу.

Для четкого понимания того, что собою представляет интеллектуальный потенциал, и в чем его отличие от капитала, рассмотрим несколько определений, данных отечественными и иностранными учеными-экономистами.

Таблица 1

## Определение интеллектуального капитала

Иноземцев В.Л. [2]	Интеллектуальные способности людей совместно с созданными ими материальными и нематериальными средствами, которые используются в процессе интеллектуального труда.
Ильяшенко С.Н. [3]	Совокупность интеллектуальных ресурсов (материальных и нематериальных) и способностей к их реализации, что определяют способность предприятия развиваться на основе информации и знаний.
Эдвинссон Л. [4]	Особое сочетание человеческого капитала (реальных и потенциальных интеллектуальных способностей, а также соответствующих практических навыков работников компании) и структурного капитала (составляющих капитала компании), что задаются такими специфическими факторами, как связи с клиентами, бизнес-процессы, базы данных, бренды и т.д.
Щербаченко В.А.	Комплекс взаимосвязанных нематериальных ресурсов и способности участников производственного процесса к использованию приобретенных ими знаний и умений для создания товаров, какие содействуют развитию предприятия.

Таблица 2

## Определение интеллектуального потенциала

Лаврентьев В. А., Шарина А.В. [5]	Совокупность теоретических знаний, практического опыта и индивидуальных способностей работников, осуществляющих работы по созданию инноваций на промышленных предприятиях и в организациях.
Крылов А. [6]	Своеобразное «опережающее» отражение действительности, качественно новые элементы и запасы функций, необходимые для перехода системы интеллекта на новый уровень функционирования.
Щербаченко В.А.	Совокупность интеллектуальных возможностей трудовых ресурсов, их способностей к созданию инноваций, что определяют возможность предприятия приводить в соответствие ко внешним внутренние способности развития с целью обеспечения экономического роста и конкурентоспособности предприятия на внешних и внутреннем рынках.

Таким образом, потенциал – это резервы, «запасные средства», многообещающие таланты сотрудников предприятия, которые могут развиваться дальше и приносить ему экономическую выгоду, то капитал – это совокупность нематериальных активов уже задействованных в производственно-коммерческой деятельности предприятия.

Один из способов обращения интеллектуального потенциала в интеллектуальный капитал – грамотно сформированная система мотивации.

В исследуемой проблеме важно обратить внимание на мотивацию отдельных, важных для дела сотрудников.



Рис. 1. Модель перехода интеллектуального потенциала в интеллектуальный капитал

Материальная мотивация персонала построена на системе поощрений работников при помощи финансовых вознаграждений. Известно несколько типов подобных поощрений, которые влияют на повышение производительности труда: повышение заработной платы, доплаты, премии [7].

Социальная мотивация персонала [8] – это выраженное в соответствующих формах общественное одобрение или общественное порицание его профессиональных действий. Очевидно, что одобрению подлежат положительные действия работника, а порицанию – отрицательные.

Психологическая мотивация персонала – это умение распознавать внутренние мотивы, побуждающие работника действовать (чувство долга, интерес, личная выгода). Исходя из того, какой мотив движет человеком, следует применять соответствующие виды стимулов.

Кроме системы мотивации, важным фактором для превращения потенциала в капитал является постоянное обучение своих сотрудников в их профессиональной и не только сферах. Обучение персонала [9] – это целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей. Курсы, семинары, конференции, прохождение практик и стажировок за рубежом будут способствовать развитию их интеллектуального капитала, который впоследствии будет реализован ими в их трудовой деятельности. Естественно, это требует немалых затрат со стороны предприятия, но их следует рассматривать не как затраты, а как инвестиции [10]. Важность непрерывного образования подтверждают следующие факторы: внедрение новой техники, технологии, производство современных товаров, рост коммуникационных возможностей; мир превращается в рынок с высоким уровнем конкуренции между странами. Страны, имеющие современную систему инженерного труда и программы непрерывного образования, лидируют в условиях этой конкуренции. Для фирмы более эффективно и экономично повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлечение новых работников.

Таким образом, мы рассмотрели два основных пути преобразования интеллектуального потенциала сотрудника предприятия в его интеллектуальный капитал: систему мотивации персонала и процесс непрерывного образования. Предприятие, обладающее высоким уровнем интеллектуального капитала, имеет сильное конкурентное преимущество и способность расширить при необходимости горизонты своей деятельности. дальнейшим направлением исследования будет подробный анализ эффективности отдельных инструментов системы мотивации и поиск новых путей реализации интеллектуального потенциала.

### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Ядгаров Я. С. История экономических учений. Общая характеристика классической политической экономии / Я.С. Ядгаров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://exsolver.narod.ru/Books/Econom/History2/c4.html>
2. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества / В. Л. Иноземцев. – М.: Изд-во «Academia» - «Наука», 1998. – 640 с.
3. Проблеми і перспективи ринково-орієнтованого управління інноваційним розвитком: монографія / За ред. д.е.н., професора С.М. Ілляшенка. - Суми: ТОВ "Друкарський дім "Папірус", 2011. - 644 с.
4. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Л. Эдвинссон. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 248 с.
5. Шарина А. В. Интеллектуальный потенциал предприятия: понятие, структура и направления его развития / Лаврентьев В. А., Шарина А. В. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/2173/>
6. Крылов А. Интеллектуальный потенциал / А. Крылов. – Психология. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.e-reading.me/chapter.php/69387/40/Krylov\\_-\\_Psihologiya.html](http://www.e-reading.me/chapter.php/69387/40/Krylov_-_Psihologiya.html)
7. Материальная мотивация персонала / Сайт HQ Business. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hqbusiness.ru/materialnaya-motivatsiya-personala>
8. Способы социальной мотивации персонала / Сайт MSJOB.ru. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.msjob.ru/doc/motivatsiya/sotsialnaya-motivatsiya-personala>
9. Сущность и цели обучения персонала / Сайт Grandars.ru. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/obuchenie-personala.html>
10. Гелбрейт Дж. Экономические теории и цели общества / Дж. Гелбрейт. – М.: Директ-Медиа, 2007. – 347 с.

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ФИРМЫ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

**Н.В. Юргель**

*Гродненский государственный университет им. Янки Купалы, г. Гродно, Беларусь*

Реальная ситуация в современной экономике всегда характеризуется той или иной степенью неопределенности. Негативное влияние неопределенности означает для хозяйствующих субъектов возможность потерь, связанных с невозможностью полностью рационального поведения и достижения всех целей своей